



**Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi S1 Manajemen**

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen Pelatihan	6120102069	Mata Kuliah Pilihan Program Studi	T=2	P=0	ECTS=3.18	7	6 Mei 2023
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK			Koordinator Program Studi	
	Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., MM		Dr. Yessy Artanti, S.E., M.Si			Yuyun Isbanah, S.E., M.SM.	
Model Pembelajaran	Case Study						
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK						
	CPL-5	Lulusan mampu mengimplementasikan teori bidang manajemen dalam mengelola organisasi secara efektif (APSMBI 2)					
	CPL-9	Lulusan mampu mengambil keputusan strategis untuk pengembangan diri dengan tepat (APSMBI 6)					
	CPL-10	Lulusan mampu mengelola organisasi secara etis (APSMBI 1)					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
	CPMK - 1	Lulusan mampu mengelola organisasi secara etis (APSMBI 1)					
	Matrik CPL - CPMK						
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)							
Deskripsi Singkat MK	Matakuliah ini berisi tentang pelatihan dan pengembangan karyawan; pelatihan strategic; menilai kebutuhan; pembelajaran dan transfer pembelajaran; desain program; evaluasi pelatihan; metode pelatihan tradisional; metode pelatihan berbasis teknologi; pengembangan karyawan dan manajemen karir; tanggungjawab social: masalah hukum, mengelola keberagaman dan tantangan karir; dan masa depan pelatihan dan pengembangan; yang diorientasikan pada pengambilan keputusan yang bijak sebagai seorang entrepreneur.						
Pustaka	Utama :						
	1. Noe, Raymond A., 2016, Employee Training & Development, Seventh Edition, McGraw-Hill Education 2. Casio, F. Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International. 3. Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat 4. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama.						
	Pendukung :						
	1. Monday, R. Wayne and Robert M. Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.						
Dosen Pengampu	Drs. Ec. Budiono, M.Si. Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M. Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si. Agus Frianto, S.T., S.E., M.M. Zainur Rahman, S.E., M.Sc. Muhammad Husain, S.Pd., M.M. Dyandra Armyta Ramadhan, S.E., M.M. Dr. Riedel Paulus Jacobis, S.E., M.M. Bima Yatna Anugerah Ramadhani, B.Ba., M.M.						
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

1	Mampu menjelaskan pelatihan dan pengembangan karyawan	<p>1. Menjelaskan Pelatihan dan Pengembangan: Komponen Kunci Pembelajaran</p> <p>2. Menjelaskan tentang Merancang Pelatihan yang Efektif</p> <p>3. Menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi bekerja dan pembelajaran</p> <p>4. Menjelaskan hal-hal terkait praktek pelatihan</p>	<p>Kriteria: Holistic rubric</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar. 4 X 50		<p>Materi: Komponen Kunci Pembelajaran</p> <p>Pustaka: Noe, Raymond A., 2016, <i>Employee Training & Development, Seventh Edition</i>, McGraw-Hill Education</p>	6%
2	Mampu menjelaskan pelatihan strategik .	<p>2.1. Menjelaskan evolusi pelatihan: dari sebuah kegiatan menjadi pembelajaran</p> <p>2.2. Menjelaskan pembelajaran sebagai fokus strategic</p> <p>2.3. Menjelaskan pembelajaran sebagai fokus strategic</p> <p>2.4. Menjelaskan Proses pelatihan dan pengembangan strategic</p> <p>2.5. Menjelaskan karakteristik organisasi yang mempengaruhi pelatihan</p> <p>2.6. Menjelaskan kebutuhan pelatihan dalam strategi yang berbeda</p>	<p>Kriteria: Holistic rubric</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 4 X 50		<p>Materi: evolusi pelatihan</p> <p>Pustaka: Casio, F. Wayne. 2012. <i>Managing Human Resources</i> . New York: McGraw-Hill International.</p>	2%
3	Menjelaskan Penilaian Kebutuhan	<p>3.1. Menjelaskan tentang mengapa perlu melakukan penilaian kebutuhan</p> <p>3.2. Menjelaskan siapa yang seharusnya berperan dalam penilaian kebutuhan.</p> <p>3.3. Menjelaskan metode-metode yang digunakan dalam penilaian kebutuhan</p> <p>3.4. Menjelaskan proses penialain kebutuhan</p> <p>3.5. Menjelaskan model-model kompetensi</p>	<p>Kriteria: Holistic rubric</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 4 X 50		<p>Materi: penilaian kebutuhan</p> <p>Pustaka: Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. <i>Human Resources Management</i> Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</p>	2%
4	Menjelaskan pembelajaran dan transfer pembelajaran	<p>4.1. Menjelaskan Pengertian pembelajaran</p> <p>4.2. Menjelaskan Teori-teori pembelajaran</p> <p>4.3. Menjelaskan Teori transfer pembelajaran</p> <p>4.4. Menjelaskan Proses pembelajaran</p> <p>4.5. Menjelaskan Penekanan instruksional terhadap hasil pembelajaran</p>	<p>Kriteria: Holistic rubric</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 4 X 50		<p>Materi: Teori-teori pembelajaran</p> <p>Pustaka: Monday, R. Wayne and Robert M. Noe. 2005. <i>Human Resources Management</i> . New York: Allyn and Bacon.</p>	15%
5	Menjelaskan Desain program	<p>5.1. Menjelaskan Pengertian desain program</p> <p>5.2. Menjelaskan Pertimbangan-pertimbangan dalam menyusun program yang efektif</p>	<p>Kriteria: Holistic rubric</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 4 X 50		<p>Materi: desain program</p> <p>Pustaka: Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. <i>Human Resources Management</i> Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</p>	2%

6	Menelaah evaluasi pelatihan	6.1. Menelaah alasan-alasan melakukan evaluasi pelatihan 6.2. Menelaah tinjauan umum proses evaluasi 6.3. Menelaah Hasil yang digunakan dalam evaluasi program pelatihan 6.4. Menelaah apakah hasil pelatihan telah sesuai dengan yang diharapkan	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 4 X 50		Materi: evaluasi pelatihan Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama.</i>	2%
7	Menelaah evaluasi pelatihan	7.1. Menelaah praktek-praktek evaluasi 7.2. Menelaah desain evaluasi 7.3. Menelaah penentuan return on investment dari pelatihan 7.4. Menelaah pengukuran kegiatan pelatihan dan human capital	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: praktek-praktek evaluasi Pustaka: <i>Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	2%
8	Ujian Tengah Semester	Ujian Tengah Semester	Kriteria: Ujian Tengah Semester Bentuk Penilaian : Tes	2 X 50		Materi: Ujian Tengah Semester Pustaka: <i>Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	20%
9	Menjelaskan metode-metode pelatihan tradisional	9.1. Menjelaskan metode presentasi 9.2. Menjelaskan metode-metode Hand-on 9.3. Menjelaskan Metode-metode membangun kelompok 9.4. Menjelaskan tentang pemilihan metode pelatihan	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: metode presentasi Pustaka: <i>Noe, Raymond A., 2016, Employee Training & Development, Seventh Edition, McGraw-Hill Education</i>	2%
10	Menjelaskan metode-metode pelatihan berbasis teknologi	10.1. Menjelaskan pengaruh teknologi terhadap pembelajaran dan pelatihan 10.2. Menjelaskan pelatihan berbasis computer, pembelajaran online, pelatihan berbasis web, E-learning 10.3. Menjelaskan pengembangan pembelajaran online yang efektif 10.4. Menjelaskan Social media, Wikis, Blogs, microblogs, dan social networks 10.5 Menjelaskan Blended learning	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: teknologi terhadap pembelajaran dan pelatihan Pustaka: <i>Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	2%
11	Menjelaskan metode-metode pelatihan berbasis teknologi	11.1 Menjelaskan Simulasi dan permainan 11.2 Menjelaskan mobile technology dan pembelajaran 11.3. Menjelaskan adaptive training 11.4. Menjelaskan distance learning 11.5. Menjelaskan teknologi untuk mendukung pelatihan 11.6 Menjelaskan system-sistem manajemen pembelajaran 11.7. Menjelaskan pemilihan metode pelatihan dengan teknologi baru	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: Simulasi dan permainan Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama.</i>	2%

12	Menelaah pengembangan karyawan dan manajemen karir	12.1. Menelaah hubungan antara pengembangan, pelatihan dan karir 12.2. Menelaah sistem perencanaan pengembangan 12.3. Menelaah pendekatan-pendekatan dalam pengembangan karyawan	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: pengembangan, pelatihan dan karir Pustaka: <i>Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	2%
13	Menelaah Tanggungjawab social: masalah-masalah hukum, mengelola keberagaman, dan tantangan karir	13.1. Menelaah Masalah hukum dan mengelola angkatan kerja yang beragam di dalam negeri dan di luar negeri 13.2. Menelaah Penyesuaian lintas budaya 13.3. Menelaah Tantangan karir terkait angkatan kerja multi generasi	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: hukum dan mengelola angkatan kerja Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama.</i>	15%
14	Menelaah Tanggungjawab social: masalah-masalah hukum, mengelola keberagaman, dan tantangan karir	14.1. Menelaah Jalur karir dan jalur karir ganda 14.2. Menelaah Career recycling 14.3. Menelaah tentang Mengatasi berhenti karir 14.4 Menelaah tentang Mengatasi kehilangan pekerjaan 14.5. Menelaah tentang Memenuhi kebutuhan pekerja yang lebih tua	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: Jalur karir dan jalur karir ganda Pustaka: <i>Casio, F. Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i>	5%
15	Menelaah Masa Depan Pelatihan dan Pengembangan	15.1. Menelaah pelatihan untuk keberlanjutan 15.2. Menelaah Peningkatan Penggunaan Teknologi Baru untuk instruksi dan penyampaian Pelatihan 15.3. Menelaah Terobosan dalam Neuroscience tentang Belajar 15.4. Menelaah tentang Meningkatnya penekanan pada kecepatan dalam desain, perhatian pada konten, dan penggunaan multiple delivery methods 15.5. Menelaah tentang Meningkatnya penekanan pada penangkapan dan penyebaran modal intelektual dan pembelajaran social 15.6. Menelaah tentang Meningkatnya penggunaan just-in-time learning, dukungan kinerja dan pembelajaran social 15.7. Menelaah tentang Meningkatnya penekanan pada analisis kinerja 15.8. Menelaah tentang Meningkatnya penekanan pembelajaran yang memfokuskan pada stakeholder, kerjasama pelatihan, dan outsourcing training	Kriteria: Holistic rubric Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan diskusi dengan teman sejawat. 2 X 50		Materi: Masa Depan Pelatihan dan Pengembangan Pustaka: <i>Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	5%
16	Ujian Akhir Semester	Ujian Akhir Semester	Kriteria: Ujian Akhir Semester Bentuk Penilaian : Tes	Ujian Akhir Semester 2x50		Materi: Ujian Akhir Semester Pustaka: <i>Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	20%

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	56.5%
2.	Praktik / Unjuk Kerja	7.5%
3.	Tes	40%
		100%

Catatan

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi (CPL - Prodi)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan prodi yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-Prodi) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-CPMK Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 28 November 2024

Koordinator Program Studi S1
Manajemen



Yuyun Isbanah, S.E., M.SM.
NIDN 0028128601

UPM Program Studi S1
Manajemen



Widyastuti, S.Si., M.Si.
NIDN 0020127509

File PDF ini digenerate pada tanggal 21 Februari 2025 Jam 23:18 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

